

Cuidados Interligados: Bem-estar nas redes de UCI pediátricas da Oceânia

Oradores:

Jacinta Winderlich

Dietista Clínica Especialista em Pediatria

Monash Children's Hospital

Liz Crowe

Diretora de Bem-estar

Royal Brisbane and Women's Hospital

Olá e bem-vindos à série de podcasts da Semana Mundial de Sensibilização para as UCI Pediátricas 2026 da WFPICCS. Sou a Jacinta Winderlich, nutricionista de UIP no Monash Children's Hospital, em Melbourne, Austrália, e investigadora na Monash University, no Antic RC e no Departamento de Pediatria. Esta é uma altura do ano em que reconhecemos o trabalho incrível realizado em unidades de cuidados intensivos pediátricos em todo o mundo. Este ano, a nossa campanha centra-se num tema crucial: cuidar de quem cuida. E hoje, é um grande privilégio ter connosco a Dra. Liz Crowe, que é a convidada especial ideal para discutir este importante tema. O objetivo do tema deste ano é destacar a importância do bem-estar dos cuidadores como um pilar fundamental de cuidados intensivos pediátricos seguros, éticos e sustentáveis. Os profissionais de PICU enfrentam exigências intensas, emocionais, éticas e clínicas todos os dias. Apoiar as pessoas que prestam estes cuidados é essencial, não só para o seu bem-estar, mas também para a qualidade e segurança dos cuidados prestados às crianças e às suas famílias. Nesta série de podcasts, exploraremos como equipas de todo o mundo estão a abordar o bem-estar dos cuidadores, partilhando experiências, desafios e ideias que podem ajudar a construir ambientes de cuidados intensivos mais saudáveis e solidários, e neste episódio, estamos a focar-nos no trabalho incrível que está a ser feito na Oceânia. Vamos começar com um caloroso bem-vindo a todos. Liz, podes falar-nos um pouco sobre ti e o teu trabalho?

Olá a todos. Temos dois australianos hoje, o que é bastante emocionante. Chamo-me Liz Crowe. Trabalhei como assistente social em cuidados intensivos pediátricos durante cerca de 25 anos no hospital aqui em Brisbane e, depois, fiz um doutoramento sobre fatores de risco e de proteção para o pessoal que trabalha em cuidados intensivos pediátricos. E isso abrangeu todo o pessoal, a equipa multidisciplinar, incluindo o nosso pessoal administrativo, os nossos investigadores e os nossos clínicos

no terreno atualmente. Trabalho como especialista em bem-estar do pessoal no Royal Brisbane and Women's Hospital, que é um grande hospital para adultos aqui em Brisbane. E também sou académica na Universidade de Queensland, como professora associada adjunta, a fazer muita investigação sobre bem-estar.

Excelente. Obrigado. Liz, como referimos no início, és definitivamente a convidada especial ideal, reunindo tanto a experiência clínica como a perspetiva académica e de investigação. Então, o que pensaste quando descobriste que o tema da Semana Mundial de Consciencialização sobre a PICU deste ano é cuidar de

aqueles que cuidam. Para ser sincera, adoro, mas também reviro um pouco os olhos. Tenho uma enorme frustração em relação a isto. Tipo, obviamente, o bem-estar é a minha área. No entanto, quando olhamos para a investigação sobre bem-estar que está a ser feita na PICU, e num contexto mais amplo, no geral, estamos apenas a focar-nos em assuntos negativos. Estamos apenas a olhar para o esgotamento. Estamos apenas a olhar para o TEPT. Estamos apenas a olhar para o sofrimento psicológico, a ansiedade, a depressão. Em geral, nunca olhamos para o que mantém as pessoas na organização, o que há de interessante no trabalho. Quando fizemos investigação na PICU, o que descobrimos é que muito do que mantém as pessoas no trabalho é o significado, a relevância da função. Não se trata apenas do que acontece com os pacientes e de quão significativo esse trabalho pode ser, incluindo o quão significativo e importante pode ser uma boa morte; por isso, muitas vezes pensamos na morte como algo angustiante ou traumático, enquanto a investigação não mostra que as pessoas que estão realmente empenhadas no processo se sentem, na verdade, bastante realizadas com isso, além de sentirem-se tristes. Não olhamos para a importância do estímulo do ambiente de equipa, todas as coisas que realmente mantêm as pessoas lá.

Acho que estou frustrado e a revirar os olhos, porque acho que estamos a gastar uma quantidade enorme de tempo

a olhar para os indivíduos, o que podemos fazer para sermos mais resilientes, ou o que podemos fazer

para garantir a nossa própria longevidade, enquanto a ciência diz muito claramente que as pessoas que se sentem atraídas pelo nosso trabalho são bastante resistentes, como se estivessem normalmente no auge das suas capacidades. Seja qual for a sua disciplina, sente-se atraído pelo trabalho porque gosta de cuidados intensivos. Gosta do ritmo acelerado. Gosta disso. É estimulante. Gosta disso. Faz-lhe crescer. O que está a prejudicar as pessoas é o sistema. Por isso, continuamos a lançar soluções individuais para o que é um problema sistémico, e nunca vamos conseguir, com ioga ou com o método Cal Cold Floor, sair das carências e das escalas irrealistas, sabe, metas para melhorar. Números. Sabes, não é assim que isto vai funcionar. E, portanto, o que realmente está a prejudicar as pessoas é, normalmente, o sistema. Não é o trabalho.

Obrigado, Les. Gosto muito dessa ideia de focar nos aspetos positivos em vez dos negativos, e também de tirar a responsabilidade do indivíduo e focar na organização e no serviço. Quais são algumas das estratégias, ou o que devemos esperar das nossas organizações e serviços? Então, com base no teu trabalho e no que descobriste,

olha, há muitos componentes no bem-estar e, definitivamente, temos de assumir alguma responsabilidade individual pelo nosso próprio bem-estar, por isso as coisas que podemos controlar estão interligadas. Com quem escolhes conviver e o teu próprio comportamento no trabalho. Sabemos que, se estiver a trabalhar com um líder de equipa que é passivo-agressivo, que pratica bullying, que é picuinhas, que faz microgestão, etc., não há quantidade de energia positiva que consiga resolver isso. Mas acho que há coisas pelas quais podemos assumir a responsabilidade, como garantir que temos aliados na equipa. Garantir que estamos a responsabilizar as pessoas, garantindo que estamos a avançar todos os dias. Isso não é necessariamente porque, sabes, toda a gente está no atendimento rápido e tem personalidades do tipo A que tens de correr uma maratona, mas é, sabes, tipo, garantir que estás a fazer algum tipo de atividade física. Certificar-se de que respira ar fresco sempre que possível. Isso é muito mais fácil de fazer num lugar como a Austrália, em comparação com, sabe, se estiver na Holanda e estiver um frio de rachar, ou se estiver num lugar onde está muito calor, mas certifique-se de que tem alguma ligação com a natureza. Sabe, tente cuidar do seu sono. Mais uma vez, algo muito mais desafiante de se fazer se estiver num sistema de turnos rotativos. Portanto, há coisas que podemos fazer individualmente, a nível de equipa. Há muito que podemos fazer uns pelos outros. Isso inclui orientar, apoiar, trazer o nosso sentido de humor para o trabalho, não nos preocuparmos sempre com a linguagem que usamos, quando percebemos que cada vez mais pessoas estão a entrar neste trabalho com receio de serem prejudicadas. Assim, as pessoas começam o seu primeiro dia no PICU acreditando que vão ser prejudicadas pelo trabalho. Então, para aquelas pessoas mais velhas, como eu, vamos falar sobre o que nos tem mantido a seguir em frente, o que nos atraiu e o que nos tem mantido neste ambiente desafiante. Porque, para a maioria de nós, o desafio — paradoxalmente — é o que nos mantém aqui; o nosso bem-estar seria muito pior se estivéssemos num ambulatório chato e antiquado, sem fazer nada de emocionante, tudo, todos os dias. Por isso, temos de ter cuidado com a forma como usamos a linguagem para nós próprios e para os outros, e temos de, sabe, saber qual é a nossa responsabilidade, e depois pensar: sabe o que não é da nossa conta, o que não é problema nosso?

Ótimo, há muitas dicas boas aí para nós próprios, mas também para os nossos colegas. Reparei que tocou no tema da liderança e dos colegas seniores.

Como é uma boa liderança em termos de bem-estar clínico, seja para aqueles que ocupam formalmente cargos de liderança ou para aqueles com mais antiguidade,

essa é uma boa pergunta. Então, vamos falar sobre confiança e segurança psicológica. E sabemos que, em termos de liderança, há três componentes que são essenciais para construir confiança, certo? O primeiro é que, num ambiente como o PICU em particular, é necessária uma liderança com competência clínica. Portanto, a última coisa de que precisamos é de um líder de equipa ou de um profissional de saúde a liderar a equipa que não tenha competência clínica. Pode ser a pessoa mais simpática do mundo. Ainda assim, não vamos ter confiança. Por isso, temos de saber que eles têm a certeza de que sabem o que nos estão a pedir para fazer, que nos podem ajudar a realizar essas tarefas. Portanto, o segundo ponto é a autenticidade. És quem dizes que és. A investigação mostra que as pessoas preferem trabalhar com um sociopata, alguém que sabem que vai ser mau e desagradável todos os dias, do que com alguém que está de mau humor. Ora, isto não significa que devam, por favor, trazer o vosso melhor lado sociopata para o trabalho. Não estou a dizer isso, mas estou a dizer

que o mau humor, em que as pessoas nunca sabem o que esperar de um líder, é muito desestabilizador para uma equipa. Portanto, ser consistente, ser autêntico, ser quem dizes que és. Fico muito frustrado quando ouço as pessoas a dizer: «Basta seres gentil.» E eu penso: «Ok, nem sequer estás a usar um tom de voz simpático.» Portanto, isso não é ser gentil, a gentileza e a compaixão são determinadas pela tua equipa. A segurança psicológica é determinada pela tua equipa. Não é porque dizes que este é um espaço psicologicamente seguro. É determinado pela equipa; por isso, como líder, o terceiro componente da confiança é a empatia, e isso significa que és alguém capaz de te aproximar e compreender que outra pessoa está a sentir-se de forma diferente de ti, que está a ter emoções diferentes das tuas. E, às vezes, as pessoas dizem-me: «Simplesmente não sou uma pessoa muito empática.» Não faz mal se isto não lhe sair naturalmente, mas ainda assim pode apresentar-se como um líder empático se perceber que a Jacinta não está bem hoje, que não é a sua versão alegre e despreocupada de sempre. Tenho uma enfermeira fantástica a cuidar dela. Tenho um excelente assistente social. Vou apenas dar-lhes um sussurro ao ouvido para dizer: «Podem ir ver como está a Jacinta?» E isso continua a ser uma questão de cuidado. Portanto, resumindo, as três vertentes da confiança que precisas de ter com qualquer pessoa são a competência e/ou a lógica, ou seja, que as pessoas saibam o que estão a fazer clinicamente, que tenham as competências necessárias. A segunda é a autenticidade e a terceira é a empatia. Todos nós podemos

certamente esforçar-nos por trabalhar essas três vertentes em nós próprios, e todos irão beneficiar com isso.

Obrigado. Portanto, o que as pessoas querem da liderança não é apenas gentileza. Querem pessoas em quem possam confiar, que se envolvam com elas e que as ajudem a crescer. Por isso, digo sempre isto quando, na verdade, alguém entra no piso da PICU, seja um enfermeiro, um nutricionista ou um médico, todos dizemos a mesma coisa: quem está de serviço, quem é o responsável médico hoje? Quem é o responsável de enfermagem hoje? E fazemos essa pergunta porque isso vai determinar como será o nosso dia. Por isso, queres ser o tipo de líder, queres ser o tipo de membro da equipa que, quando as pessoas virem o teu nome no quadro, virem o teu nome na lista, fiquem entusiasmadas por trabalhar contigo, não porque o trabalho em si vá ser fácil — porque, paradoxalmente, o nosso trabalho nunca é fácil e isso não é um indicador de bem-estar.

Por isso, vamos sentir-nos tristes, mas isso não prejudica necessariamente o seu bem-estar. O que queremos, portanto, são pessoas que possam realmente ajudar-nos a crescer. Ajudar. Ser divertidas, estar atentas a nós, ver-nos como seres humanos, não apenas como alguém que pode cuidar de um doente durante o dia, e depois precisamos de parar, parar de falar tanto sobre danos. Temos de estar atentos à nossa linguagem, porque, como disse antes, paradoxalmente, o único momento no PICU, quer sejas nutricionista, enfermeiro, assistente social, médico, administrador ou qualquer outra pessoa, em que estarás no teu melhor é quando alguém está a tentar morrer, certo? Portanto, esse período, esse desafio, está sempre lá para nós, e isso não significa que você vá ser prejudicado por isso. Que pontos tão importantes.

Acho que todos queremos ser uma daquelas pessoas que deixam todos entusiasmados e satisfeitos por ver que estão escalados para a equipa para prestar cuidados na unidade nesse dia?

Sim, e esse é o objetivo. Na verdade, podemos ser responsáveis por isso. Pode ser um grande criador ou destruidor de bem-estar para si próprio e para os outros. Acho que

temos ali uma das nossas principais mensagens a reter. Passando adiante, sem dizer o óbvio, mas quais são os potenciais danos se não garantirmos o bem-estar dos profissionais de saúde? E se não considerarmos isto a todos os níveis? Então,

penso que, sistemicamente, uma das grandes ameaças que temos em todo o mundo é que não vamos ter mão de obra até ao ano de 2035. Acho que a previsão é de que vamos ter um défice de 25 milhões de profissionais de saúde e as organizações, hospitais e unidades que manterão o quadro completo de pessoal são aquelas que compreenderem isto e criarem uma cultura e um ambiente onde as pessoas queiram ficar. Fizemos uma investigação realmente interessante no Reino Unido durante a COVID, e isto foi numa altura em que havia muitas mortes entre os profissionais de saúde. Havia muitas mortes na comunidade. Isto foi antes de termos vacinas e antes mesmo de termos EPI, mesmo no auge e no pico das incertezas. E perguntámos às pessoas: «Porque é que continuaram a vir trabalhar?» E todos disseram a mesma coisa: «Porque estávamos muito preocupados com a nossa equipa. Queríamos estar lá para a nossa equipa.» Ninguém falou dos doentes. Falaram sobre fazer parte desta equipa. Por isso, sabemos que o fundamental para toda a ideia de bem-estar no trabalho é este sentimento de pertença e ligação à equipa, em que as pessoas reconhecem as tuas competências e respeitam as tuas competências. Elas vêem-te como um ser humano. Lembram-se do nome do teu cão. Divertes-te quando estás com elas. Sentes-te seguro. Sabes que elas te apoiam. Isso é fundamental. Em segundo lugar, está toda esta ideia de significado e propósito sobre a qual somos muito claros: porque é que estamos lá, o que estamos a tentar fazer, e isso nem sempre tem de ser altruísta. Pode ser, sabes, que achamos a parte processual do PICU realmente empolgante. Pode ser porque o PICU paga bem e o teu filho precisa de um novo aparelho ortodôntico. Sabes, não tem de ser sempre altruísta. E o terceiro é o domínio das competências, para que as pessoas saibam que, se vieram escolher-te, és alguém que gosta de se desafiar. Isso não prejudica o seu bem-estar, na verdade ajuda o seu bem-estar. É quem você é, certo? Gosta de um pouco de stress. Caso contrário, teria seguido outra especialidade. E por isso sabemos que as pessoas querem continuar a aprender, a crescer e a envolver-se neste trabalho de uma forma estimulante. Por isso, queres criar um ambiente onde a aprendizagem esteja constantemente a acontecer nas rondas de enfermaria, onde fazes parte de uma equipa, onde há reuniões de balanço constantes, onde tens a oportunidade de pensar: como poderíamos ter feito melhor? Em que pontos fomos brilhantes? Como podemos replicar isso da próxima vez, e quais são as coisas que precisamos realmente de ajustar ou mudar?

Excelente, isso encaixa definitivamente connosco. Olhar para cuidar de quem cuida. Estou interessada em saber, através do seu trabalho, se recebeu feedback direto das famílias e dos doentes em relação ao bem-estar da equipa e quando eles conseguem perceber se as coisas estão a correr bem ou não

ao longo da minha carreira, fiquei surpreendida, mesmo quando as pessoas estavam a sofrer ou a enfrentar a morte iminente do seu bebé ou criança, com a frequência com que as pessoas diziam: «Não sei como é que faz este trabalho», e acho que devíamos ter o nosso próprio guião pronto para essa pergunta. Então, a primeira coisa que eu diria sempre é: «Há tantas coisas maravilhosas neste trabalho», e, como a maioria no mundo ocidental, em particular no PICU, as nossas taxas de

mortalidade são inferiores a 3% — é só disso que nos lembramos, certo? Não nos focamos no lado positivo, mas 97% das pessoas, sabes, estão lá, vão levar os seus filhos para fora de lá. Agora, nem todas essas crianças vão sair da mesma forma. Algumas dessas crianças ficam, sabe, irreversivelmente prejudicadas, normalmente não por nossa causa, mas devido a incidentes anteriores à sua entrada no PICU. No entanto, acho que precisamos de pensar que as famílias estão a observar-nos; não podemos dizer-lhes: «Ei, precisam de ir para casa e descansar. Precisam de comer bem», quando tudo o que elas conseguem ver são as mesmas caras, pessoas a bocejar, pessoas a consumir cafeína, pessoas a viver à base de açúcar. É como se tivéssemos percebido: temos de ser mentores e modelos a seguir na nossa luta, para as nossas famílias, mas também uns para os outros, porque, no fundo, os nossos cérebros adoram padrões. Os nossos cérebros adoram hábitos. E nós sabemos disso. Sabes, se trabalhas num ambiente de trabalho onde toda a gente come à secretária, em frente ao computador, então é isso que todos os outros vão fazer. Estes não são bons hábitos para o bem-estar. Não são o que queremos demonstrar às famílias. Por isso, acho que, para mim, costumava dizer sempre que o trabalho era incrivelmente humilhante, que nunca exige mais de mim do que exige de um membro da família, porque não tenho famílias PICU. Nunca tive a escolha de estar nesse ambiente. Sempre tive essa escolha, e acho que é importante lembrarmo-nos de que temos uma escolha. Para algumas pessoas, o PICU é um ótimo lugar para trabalhar apenas por um curto período de tempo. Sabes que isso não significa que não fosses um clínico brilhante enquanto lá estiveste, mas talvez não seja o teu lugar para sempre porque é demasiado intenso, ou achas demasiado angustiante quando tens os teus próprios filhos, isso simplesmente traz uma perspetiva diferente, sabes, ou o que quer que seja. Depois, há outras pessoas que vêm por um período de tempo significativo, e depois há a vida como, sabe, como as pessoas que estão lá há muito tempo. Então, o meu marido é um consultor exigente. Ele trabalha, sabes, nesse ambiente há mais de 35 anos. Ele adora mesmo. Ele teme o momento em que já não for capaz de estar no auge da sua carreira, porque a mensagem que passa a si próprio, e depois a sua experiência do trabalho, continua a ser: «Adoro este trabalho. Adoro o desafio que representa. Adoro o seu significado.» Adoro a equipa com quem trabalho. Adoro as ligas de fãs e o facto de ninguém adorar cada minuto de cada dia. Isso é irrealista, mas queres, queres adorar e sentir-te empenhado e apaixonado pela maior parte do tempo. E se isso mudar, pergunta a ti mesmo: precisas de uma pausa? Precisas de uma licença?

Sabes, será que está na hora de uma mudança? Seria bom ir fazer algum trabalho de projeto? Ou talvez a tua passagem pela PICU tenha chegado ao fim, e isso não significa que tenha sido um fracasso. Significa apenas que, para ti, está na hora de ir fazer outra coisa que é tão importante.

E acho que é importante validar para as pessoas ouvirem que não há problema em reconhecer se é hora de uma mudança, de uma pausa ou de seguir para o próximo capítulo da carreira. Então, obrigada por destacar isso de forma tão clara. Liz, é ótimo para nós ver cada vez mais conversas sobre o bem-estar da equipa. Qual é talvez um ângulo que não tenha sido abordado o suficiente, ou que talvez esteja a emergir?

Acho que, no ambiente da PICU, provavelmente não falamos o suficiente sobre a diferença entre tristeza, angústia e dano, porque são duas coisas distintas. Por isso, se me sinto profundamente triste pela morte ou lesão de uma criança, ou pela alteração na vida de uma família devido a doença ou lesão, isso faz de mim humano, não significa que eu esteja a sofrer dano. Posso sentir-me

profundamente angustiado. Talvez eu até vá para casa e chore. Talvez isso me acorde algumas vezes durante, sabe, as próximas noites. Mais uma vez, isso não significa que eu esteja prejudicado, mas eu deveria, se for algo bastante novo para mim, ter um certo nível de curiosidade em relação a isso, para pensar: «Ok, o que se passa? O que é que este caso me está a afetar tanto?» Será porque sinto que tenho um certo nível de responsabilidade, que poderia ter feito melhor, algo melhor, de forma diferente, pedido ajuda, o que poderia ter levado a um resultado diferente? Será porque esta criança tem a mesma idade que o meu filho e estou demasiado envolvida, sabe, como se estivesse a relacionar-me comigo mesma? Será apenas porque foi realmente triste, era uma família adorável e queríamos que tivessem um desfecho diferente? Mas isso ainda não significa necessariamente que estejas a sofrer. A investigação em torno do bem-estar, e particularmente num lugar como o PICU. Mais uma vez, o paradoxo é que só conseguimos dar o nosso melhor quando as coisas correm mal, quando as coisas são realmente desafiantes. Mas para muitas pessoas que estão a ouvir, se forem honestas convosco mesmas, gostam desse nível de desafio. Portanto, não há mal nenhum em termos da parte da angústia do luto; acho que as pessoas dizem: «Chegas a um ponto em que estás tão sobrecarregado pela tristeza de toda a gente que isso quase te destrói?» E lembro-me dos meus 20 e poucos anos, em que eu costumava, costumava, de mão no coração, beber demasiado álcool aos fins de semana por causa do trabalho no PICU. Sabem, era como que a minha estratégia de lidar com as coisas. Hoje em dia, já não bebo álcool de todo. E não é porque o álcool fosse um problema. Simplesmente não era. Não estava a funcionar para mim. Não é. Não é uma estratégia de bem-estar, certo, ficar bêbado ao fim de semana. Por isso, acho que se trata de perguntar: «Sabes qual é o teu padrão quando te sentes realmente angustiado? Sabes, porque adoramos hábitos e padrões, qual é o teu comportamento padrão para te anestesiarem? Tendes a ter um dia mau no PICU e ires direto ao fast food?

Tendes tendência a fazer compras, a apostar em vez de fazer exercício, a evitar, a reprimir, tipo, o quê? Qual é o vosso padrão e isso está a ajudar-vos? Têm pessoas a quem podem recorrer para simplesmente relaxar e desabafar? A minha investigação mostra que a maioria dos funcionários do PICU não faz isso com a família e os amigos, a menos que trabalhem na área da saúde. Muito bem, então fazemos isso contigo. É por isso que o PICU é tão importante. Partilhamos essas coisas com os outros. Quero dizer, algumas das coisas que vemos no PICU e, para mim em particular, como clínico, foram as questões de Proteção Infantil que sempre me atingiram profundamente e, diria eu, afetaram o meu bem-estar durante algum tempo. O que estamos a testemunhar. A maioria das pessoas nunca sequer sonharia em ver um único incidente como aquele em toda a sua vida. E nós fazemos isso como trabalho. Não significa que isso vá prejudicá-lo, mas também não significa que possa simplesmente, sabe, esperar chegar a uma idade em que isso não o afete, ou esperar que se torne mais resiliente. A esperança não é uma estratégia. Tens de ter um plano de bem-estar concreto para ti próprio, para quando este tipo de coisas acontecer. Por isso, acho que se pudesse dar alguma lição a reter, diria: se queres mesmo concentrar-te no teu bem-estar, concentra-te em três coisas. Número um: o que é o sistema e o que se passa contigo enquanto indivíduo, certo? Porque em relação a algumas coisas do sistema, podes gastar uma quantidade enorme de energia, e isso não vai mudar. E se for um problema do sistema, é algo que consegues aguentar e sobreviver, ou é algo que te vai realmente fazer sair? Sê claro quanto a isso. Número dois: acho que tens de ter muita autoconsciência para cuidar do teu próprio bem-estar. Tipo, autoconsciência a sério, saber, tipo, qual é o teu padrão? Toda a gente sabe que eu como batatas fritas quando estou triste. Sabes que isso não pode ser o meu padrão. Não posso

comer batatas fritas todos os dias. Então, quais são as outras coisas que funcionam? Para mim, é a música, dar um passeio ao ar livre, tomar um duche, rir... sabes, todas estas coisas que considero muito protetoras do meu bem-estar e que preciso de ter em conta, tipo: «Ah, sim, olha o que está a acontecer hoje. Como é que vou impulsionar, cuidar e proteger o meu próprio bem-estar, sabendo que, para isso acontecer... E a terceira coisa é o hábito, porque o teu cérebro adora padrões e adora hábitos, e queres ter a certeza de que as coisas que fazes

continuamente são coisas que realmente ajudam o teu bem-estar, e não o prejudicam. Então, podemos dizer a nós próprios que ficar deitado quando não estás de serviço, a ver 13 horas de, sabes, Netflix ou algo assim enquanto comes chocolate está a ajudar o teu bem-estar, mas não está, sabes, tipo, não te vai dar energia. Não te vai ajudar a resolver o problema. Não vai resolver a tua tristeza. Sabes, se tens um chefe que te intimida, isso não vai resolver isso. Por isso, certifica-te de que tens hábitos que realmente vão ajudar o teu bem-estar, e não prejudicá-lo.

Obrigada. Liz, muitas lições valiosas aqui. Por falar em lições, é reconfortante saber que vocês as duas também comem batatas fritas quando estão tristes; eu também as como quando estou feliz e em todos os momentos intermédios. Por isso, obrigada por partilharem o meu padrão: estou convosco.

Não é só tristeza, é felicidade. É como se fosse tudo o que se passa; adoro batatas fritas.

Obrigado, Liz, por essas excelentes mensagens para levar para casa e pela conversa de hoje. Tenho a certeza de que os nossos ouvintes terão aprendido muito com isto, tal como eu. Encorajamos todos a participarem na Semana Mundial de Consciencialização sobre PICU 2026, a conferirem os outros podcasts da série, e estamos ansiosos por dar as boas-vindas a todos aqui em Melbourne, Austrália, em setembro, para o Congresso Mundial. Obrigado.